Automobile : un accord qui divise

La flexibilité, boîte de Pandore

Le 29 mai 2006, un accord sur « l'épargne-temps » était signé dans le secteur de l'automobile entre diverses centrales syndicales et les employeurs. Il prévoit une flexibilité accrue et une comptabilisation du temps de travail sur une carrière. Les Métallos Wallonie-Bruxelles, qui n'ont pas été associés aux discussions, s'y sont opposé. Explications.

En Belgique, le secteur automobile est très présent, essentiellement en ce qui concerne l'assemblage (Opel à Anvers, Ford à Genk, Volvo à Gand ou encore VW à Forest). Il est de plus en plus fréquent de voir les constructeurs mettre en concurrence leurs différentes usines européennes pour l'attribution de l'assemblage de nouveaux modèles. Dernier exemple en date : la nouvelle Opel Astra. General Motors, maison mère du constructeur, devrait décider de son site d'assemblage début 2007. Cinq usines sont en concurrence, dont Anvers. GM a demandé à chaque site de faire des économies. Condition sine qua non, bien qu'officieuse, pour remporter le marché.

Ancrer le secteur en Belgique

Devant ces « chantages », la Belgique a décidé de chercher des pistes pour rester compétitive. Il est vrai que le secteur reste un gros pourvoyeur d'emplois. Une réflexion a donc été menée au sein du secteur, et deux thèmes ont été instruits : l'épargne-temps et la semaine de travail flexible. Le 13 avril 2006, un projet de protocole d'accord a été élaboré. Il a été signé le 13 mai par Agoria, la CSC Métal et l'ABVV Metaal Flandre.

Epargne-temps, mode d'emploi

Définition de base. Chaque travailleur, sur base volontaire, peut épargner du temps, évaluable en argent. Il peut reprendre ce temps ainsi épargné durant sa carrière, à son choix mais après concertation avec l'employeur.

Cadre législatif. Un accord sectoriel doit être conclu afin de définir les champs d'application ; chaque entreprise peut y adhérer, moyennant la signature d'une CCT d'entreprise.

Le temps apporté. Cela concerne les heures supplémentaires, les congés d'ancienneté, les jours compensatoires de travail de dimanche ou de jour férié, ...

La « banque-temps ». Le temps épargné est transformé en « argent » placé sur un « compte individuel », géré par « une banque d'épargne-temps » ; (fonds externe) créée au niveau du secteur et gérée paritairement. Attention : il y a des plafonds annuel et sur la carrière.

Retrait. Le temps épargné peut être retiré par le travailleur, après concertation avec l'employeur, de préférence durant la carrière mais toujours en accord avec la CCT d'entreprise. Théoriquement, l'épargne est retirée sous forme de temps. Le retrait en argent doit être exceptionnel (décès, départ du secteur, ...).

Volontariat individuel. Le système repose sur le volontariat individuel : le travailleur décide ou non d'apporter ou de reprendre du temps.

Capitalisation. Si un travailleur quitte un employeur pour un autre, sa « cagnotte » l'accompagne. Si le nouvel employeur adhère au système, les droits du travail sont intégralement conservés. La capitalisation doit être étayée par une (para)fiscalité favorable, ceci au bénéfice

des deux parties et non au détriment de la sécurité sociale.

Semaine de travail flexible

Pour concrétiser ce système, les signataires de l'accord demandent une extension du modèle du temps annuel existant dans la commission paritaire 111 :

- augmentation du délai d'1 an pour l'étalement du temps de travail à 6 ans maximum.

- augmentation de la limite hebdomadaire avec 8 heures maximum, au lieu de 5, jusqu'à 48 heures maximum au lieu de 45 heures.

- augmentation d'1 heure de la limite journalière jusque 2 heures, pour porter cette limite à 10 heures au lieu de 9 heures.

- possibilité, par le biais d'une convention collective de travail, de réduire le délai de préavis de 7 jours à 3 jours minimum.

Les critiques de la MWB

La centrale des Métallurgistes Wallonie-Bruxelles ne signe par contre pas le texte (tout comme le syndicat libéral CGSLB). Elle n'a en effet pas été associée aux discussions qui se sont focalisées sur le terrain flamand, alors que le protocole d'accord inclut Bruxelles (et donc Volkswagen – la délégation en place a refusé de signer - et ses sous-traitants), mais également la Wallonie, où les sous-traitants représentent entre 5.000 et 6.000 emplois.

La MWB fait également remarquer que pour mettre en route le nouveau système, il faut donc bien une modification de la législation existante, notamment de la loi de 1971, aboutissant à un tour de flexibilité supplémentaire généralisé à tous les secteurs.

Enfin, le syndicat dénonce les pratiques d'Opel et appelle à une réaction syndicale européenne pour mettre fin aux situations de dumping social élaborés par les multinationales.

Le protocole d'accord est donc doublement dangereux : il est signé en Flandre alors qu'il concerne toutes les régions ; il est signé dans le métal alors que le changement de législation lui conférera un pouvoir intersectoriel.